

Tarif- und Arbeitskampfrecht für die Praxis

von
Dr. Paul Melot de Beauregard

1. Auflage

[Tarif- und Arbeitskampfrecht für die Praxis – Melot de Beauregard](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](#) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Öffentliches Tarifvertragsrecht](#)



Verlag C.H. Beck München 2014

Verlag C.H. Beck im Internet:

[www.beck.de](#)

ISBN 978 3 406 66310 9

XVIII. Kampfmaßnahmen der Arbeitnehmerseite

Wer von Arbeitskampf spricht, meint damit alle kollektiven Maßnahmen, durch welche die Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite auf die jeweilige Gegenseite durch Störung der Arbeitsbeziehungen Druck ausübt, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen.⁶³⁵ Der Druck wird regelmäßig ausgeübt, um **kollektive Arbeitsbedingungen für die Zukunft** durchzusetzen. Das Arbeitskampfrecht dient dann dazu, die Zulässigkeit und Rechtsfolgen derartiger Kampfmaßnahmen zu bestimmen. Im Innenverhältnis will es eine paritätische Auseinandersetzung fördern, Dritten gegenüber sollen Schäden und Nachteile möglichst eingedämmt werden.⁶³⁶

1. Arbeitskampfmaßnahmen

a) Streik. Mittel des Arbeitskampfs auf Arbeitnehmerseite ist in erster Linie der Streik.⁶³⁷ Er wird landläufig wie folgt **definiert**: Bei einem Streik handelt es sich um die planmäßige Arbeitsniederlegung mehrerer, durch einen gewerkschaftlichen Kampfplan verbundener Arbeitnehmer, die damit ein bestimmtes tariflich zu regelndes Ziel erreichen wollen. Neben dem Streik gibt es jedoch weitere kollektive Verhaltensweisen, welche der Arbeitnehmerseite zur Verfügung stehen. Hier muss geprüft werden, ob es sich um Maßnahmen des Arbeitskampfs handelt und welche Voraussetzungen vorliegen müssen bzw. Rechtsfolgen das Verhalten zeitigt.

b) Zurückbehaltungsrecht. Ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich vorleistungspflichtig (§ 614 BGB). Allerdings kann ihm hinsichtlich seiner Arbeitsleistung ein **Leistungsverweigerungsrecht** zustehen, zum Beispiel wegen der Einrede des nicht erfüllten Vertrags (§ 320 BGB), der Unsicherheitseinrede (§ 321 BGB) oder als allgemeines Zurückbehaltungsrecht (§ 273 BGB). Ein solches Recht setzt voraus, dass der Arbeitgeber seinen bereits entstandenen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht nachgekommen ist. Es ermächtigt den Arbeitnehmer durch seine Leistungsverweigerung Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, damit sich dieser vertragsgerecht verhält. Während es beim Streik im Normalfall also darum geht, ein bestimmtes Ziel zu erreichen, auf das noch kein Rechtsanspruch besteht, bezieht sich das Zurückbehaltungsrecht auf einen bereits bestehenden und fälligen Anspruch.

⁶³⁵ Brox/Rüthers Rn. 16.

⁶³⁶ Vgl. grundlegend zum prägenden Hintergrund einer privatautonom geordneten Gesellschaft Schmidt-Rimpler AcP 147 (1941), 130; BVerfG vom 19.10.1993 – 1 BvR 567/89, NJW 1994, 36, zu C II 2 b der Gründe (Bürgschaftsbeschluss). Inwiefern sich das Verhandlungsgleichgewicht bei sog. Spezialistengewerkschaften verschieben kann, vgl. Pfliiger Rda 2008, 185.

⁶³⁷ Von dem Englischen „to strike“ abgeleitet.

400

401

402

Beispiel:

Arbeitgeber A befindet sich seit längerer Zeit mit der Zahlung des Lohnes im Rückstand. Arbeitnehmer B kann bis zur Erfüllung der rückständigen Lohnansprüche seinerseits die Erbringung der Arbeitsleistung nach § 320 BGB verweigern.⁶³⁸

- 403** Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts steht nach der Rechtsprechung des BAG unter dem Vorbehalt von **Verhältnismäßigkeit** und **Treu und Glauben**. Eine vollständige Leistungsverweigerung ist deshalb regelmäßig bei einem verhältnismäßig geringfügigen Lohnrückstand ausgeschlossen.⁶³⁹ Dasselbe gilt, wenn das Zurückbehaltungsrecht ausgerechnet in solchen Zeiten ausgeübt werden soll, in denen der Arbeitgeber in besonderer Weise von der tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung durch die Arbeitnehmer abhängig ist.
- 404** Hat ein Arbeitnehmer zu Recht ein Zurückbehaltungsrecht ausgeübt, etwa weil und mit Berufung darauf, dass der Arbeitgeber den rückständigen Lohn nicht gezahlt hat, behält er trotz Nichtleistung der Arbeit seinen **Lohnanspruch** nach § 615 BGB. Hat der Arbeitnehmer dagegen kein Leistungsverweigerungsrecht, bleibt die Arbeitspflicht während der Zeit der Arbeitsverweigerung bestehen. Aus seiner dann vertragswidrigen Arbeitsverweigerung kann sich bei Beharrlichkeit ein Grund für eine fristgerechte oder sogar für eine fristlose Kündigung ergeben. Seinen Lohnanspruch verliert er für die Zeit der Nichtleistung nach § 320 BGB.⁶⁴⁰
- 405** Grundsätzlich ist anerkannt, dass Arbeitnehmer ein ihnen jeweils individuell zustehendes vertragliches Zurückbehaltungsrecht aus §§ 320, 321 oder § 273 BGB auch **gemeinschaftlich** ausüben können. Durch ein solches kollektives Verhalten wird allerdings nicht automatisch ein Streik. Solange sich nur individuell Berechtigte beteiligen, ändert daran grundsätzlich auch eine Organisation der Maßnahme durch Betriebsrat oder Gewerkschaft nichts.⁶⁴¹
- 406** Das BAG verlangt, dass Arbeitnehmer ihre Nichtleistung **ausdrücklich** oder doch zumindest **deutlich erkennbar** als Ausübung des Zurückbehaltungsrechts bezeichnen, damit ihr Verhalten durch den Arbeitgeber entsprechend rechtlich gewürdigt werden kann. Ist dies nicht geschehen, droht die Qualifikation der Maßnahme als rechtswidriger Streik mit weitreichenden negativen Konsequenzen selbst für solche Beteiligte, die

⁶³⁸ BAG 20.12.1963 – 1 AZR 428/62, NJW 1964, 883; 14.2.1978 – 1 AZR 76/76, NJW 1979, 236; 9.5.1996 – 2 AZR 387/95, NZA 1996, 1085; zum Zurückbehaltungsrecht bei nicht gesundheitsgemäßem Arbeitsplatz: BAG 8.5.1996 – 5 AZR 315/95, NZA 1997, 86; 19.2.1997 – 5 AZR 982/94, NZA 1997, 821.

⁶³⁹ ArbG Hannover 11.12.1996 – 9 Ca 138/96, EzA BGB § 273 Nr. 6 (rkr.).

⁶⁴⁰ In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass bei Nicht- oder Schlechtleistung auch der Arbeitgeber ein Zurückbehaltungsrecht haben kann. Unterhaltsam hierzu ein Fall aus dem Profifußball in NJW 2010, 14.

⁶⁴¹ BAG 14.2.1978 – 1 AZR 76/76, NJW 1979, 236.

an sich ein Zurückbehaltungsrecht haben.⁶⁴² Danach ist die als kollektive Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts gewollte Maßnahme bei einer Qualifikation als Streik schon deshalb rechtswidrig, weil sie nicht auf ein tariflich regelbares Ziel, sondern auf bloße Rechtsdurchsetzung gerichtet ist.

c) Massenänderungskündigungen. Der Satz, dass ein Arbeitnehmer eine für ihn bestehende individualrechtliche Rechtsposition auch kollektiv ausüben kann, müsste auch Maßstab für die Beurteilung von Änderungskündigungen sein, die mehrere Arbeitnehmer oder ganze Belegschaften gegenüber ihrem Arbeitgeber aussprechen, um eine Verbesserung ihrer individuellen Arbeitsbedingungen zu erreichen.⁶⁴³ Die diesbezügliche einschlägige Rechtsprechung des BAG sagt jedoch anderes. Sie ist zwar schon viele Jahre alt bisher aber noch nicht aufgegeben worden. So hat das BAG eine arbeitnehmerseitige Massenänderungskündigung mit tarifwidrigem Ziel als **Kampfmaßnahme** bezeichnet, sei es als Streik, sei es als Aussperrung.⁶⁴⁴ Es ging damals allerdings ausschließlich darum, ob eine Gewerkschaft, die eine Massenänderungskündigung organisiert hatte für deshalb entstandene Schäden haftbar war. Die Rechtswidrigkeit dieses Verhaltens hätte man ohne weiteres auch systemimmanent begründen können, ohne das individualrechtliche Instrument der Massenänderungskündigung nach kollektivrechtlichen Kriterien zu bewerten. Das Verhalten der Gewerkschaft verstieß in jedem Falle gegen die sie als Tarifvertragspartei gegenüber ihrem Vertragspartner und dessen Mitgliedern (§ 328 BGB) treffende Verpflichtung, bei ihren Mitgliedern für eine Durchführung der getroffenen Tarifregelung einzutreten, solange sie vollwirksam besteht („Durchführungspflicht“). Man könnte auch daran denken, in ihrem Verhalten einen Verstoß gegen die mit der Durchführungspflicht korrespondierende Friedenspflicht zu sehen.

In einem Urteil vom 28. April 1966⁶⁴⁵ hat es das BAG gebilligt, dass einem Arbeitnehmer fristlos gekündigt worden war, der während laufender Verhandlungen zwischen Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat eine Massenänderungskündigung organisiert hatte. Begründet wurde dies ausdrücklich damit, eine solche kollektive Maßnahme sei Arbeitskampf. Entscheidend war für diese Bewertung die **Identität der Ziele** von Streik und Massenänderungskündigung. Es ging jeweils nicht um die Durchsetzung bestehender, sondern um das Erreichen neuer, günstigerer Ansprüche.

⁶⁴² BAG 20.12.1963 – 1 AZR 428/62, NJW 1964, 883; 14.2.1978 – 1 AZR 76/76, NJW 1979, 236; kritisch *Söllner* ZfA 1973, 1; *Gamillscheg* 1095 mwN.

⁶⁴³ *Gamillscheg* § 21 II 2 mit zahlreichen weiteren Nachweisen in Fn. 38 sowie zur Gegenauffassung in Fn. 40.

⁶⁴⁴ BAG 8.2.1957 – 1 AZR 169/55, NJW 1957, 647.

⁶⁴⁵ BAG 28.4.1966 – 2 AZR 176/65, RdA 1966, 278; *Krause* RdA 2006, 234, hält diese Rspr. für inzwischen obsolet und spricht sich grundsätzlich für den Vorrang des Kündigungsrechts aus.

- 409 **d) Kollektiver Widerspruch gegen Betriebsübergang.** Noch nicht völlig geklärt scheint, inwieweit ein organisierter, **kollektiv ausgeübter Widerspruch** gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebserwerber den Regelungen des Arbeitskampfrechts unterliegen⁶⁴⁶ kann oder ob es schlicht anhand des § 613a BGB für jeden Einzelfall zu überprüfen ist.⁶⁴⁷ Es liegt auf der Hand, dass mit einem massenhaft ausgeübten Widerspruchsrecht eine Betriebsveräußerung wirtschaftlich unsinnig gemacht und damit verhindert werden kann. Das BAG hat bislang kollektiv ausgeübte Widerspruchsrechte nur einer **individualrechtlichen Überprüfung** unterzogen und angenommen, ein solches Verhalten sei nicht ohne weiteres unzulässig. Anders könnte es sein, wenn der Widerspruch mit einer **sachfremden Zielsetzung** verknüpft würde, es also nicht um den Wechsel zum Betriebserwerber, sondern darum ginge, dessen Zusage einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen.⁶⁴⁸ Für diesen Fall wird gefordert, zu überprüfen, ob ein solches Verhalten nicht von vornherein für unzulässig gehalten, sondern es den Arbeitskampfregeln unterstellt werden sollte.⁶⁴⁹
- 410 **e) Boykott.** Unter „**Boykott**“ versteht man die Ausübung von Druck auf die gegnerische Kampfpartei durch die Verhinderung der Aufnahme von Vertragsbeziehungen oder die Vereitelung von deren Fortsetzung.⁶⁵⁰ Im Gegensatz zu den bisher genannten Arbeitskampfmitteln bedarf es hierzu betriebsfremder **Dritter**. Freilich werden im arbeitsrechtlichen Boykott Arbeitnehmer eingeschaltet sein. Ihr Aufruf Dritten gegenüber, zB nicht beim Arbeitgeber zu kaufen, ist grundsätzlich als Arbeitskampfmittel zu bewerten und entsprechend zu beurteilen.⁶⁵¹
- 411 **f) Flash-Mob.** Jüngst wurde die Diskussion durch sog. **Flash-Mob-Aktionen** bereichert. Bei einem Flash-Mob geht es darum, dass möglichst viele Personen den Betrieb eines Unternehmens stören.

Beispiel:

In einem Berliner Einzelhandelsgeschäft wurde auf gewerkschaftliche Veranlassung von „Kunden“ der Betriebsablauf durch das massenhafte Stehenlassen von halbvollen Einkaufswagen, Einkaufen von einzelnen Cent Artikeln usw. gestört.

⁶⁴⁶ Für besondere Fallkonstellationen *Rieble* NZA 2005, 1; *Krause* RdA 2006, 234.

⁶⁴⁷ BAG 30.9.2004 – 8 AZR 462/03, NZA 2005, 43; dazu *Melot de Beauregard* BB 2005, 826; tendenziell auch *ErfK/Preis*, 10. Aufl., BGB § 613a Rn. 110.

⁶⁴⁸ BAG 30.9.2004 – 8 AZR 462/03, NZA 2005, 43; vgl. zum Ganzen ausführlich *Melot de Beauregard* BB 2005, 826.

⁶⁴⁹ So wohl *Rieble* NZA 2005, 1; *Krause* RdA 2006, 234.

⁶⁵⁰ Vgl. dazu vertiefend die Darstellung bei *Otto* § 11 Rn. 25.

⁶⁵¹ BAG 19.10.1973 – 1 AZR 611/75, NJW 1977, 318.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg⁶⁵² hatte den Flash-Mob 412 wie zuvor schon das Arbeitsgericht Berlin⁶⁵³ als grundsätzlich von Art. 9 Abs. 3 GG **geschütztes Kampfmittel** angesehen. Das BAG hat dies in seiner Entscheidung vom 22. September 2009⁶⁵⁴ im Wesentlichen bestätigt. Seit dem läuft die Literatur gegen diese Rechtsprechung Sturm.⁶⁵⁵ Die Hauptkritikpunkte sind:

- Mit dem Einsatz Dritter, also von Nicht-Arbeitnehmern, verlasse die Gewerkschaft den Boden des Arbeitskampfrechts.
- Flash-Mob-Aktionen verletzten in ungerechtfertigter Weise das Eigentum (Art. 14 GG) sowie das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb.
- Aufgrund der Abkehr von der Rechtsprechung des Großen Senats von 1955⁶⁵⁶ und 1971⁶⁵⁷ hätte der Erste Senat gemäß § 45 ArbGG den Großen Senat anrufen müssen. Gegebenenfalls wäre sogar der Gemeinsame Senat der Obersten Gerichtshöfe zuständig (Art. 95 Abs. 3 GG).⁶⁵⁸

Doch nicht nur die Literatur läuft Sturm, der zuständige Einzelhandelsverband hat am 27. Dezember 2009 gegen die Entscheidung des BAG **Verfassungsbeschwerde** eingereicht. 413

Trotz der jüngsten Weiterungen kann man festhalten, dass das Arbeitskampfverhalten der Arbeitnehmer in Deutschland vergleichsweise **zurückhaltend** ist. Extreme Maßnahmen, wie sie aus anderen Ländern bekannt sind, sind bislang ausgeblieben. Als Beispiele für solche extreme Maßnahmen seien die in Frankreich praktizierte Geiselnahme von Vorgesetzten („Boss-Napping“)⁶⁵⁹ oder das Blockieren öffentlicher Straßen durch abgeladene Stallabfälle genannt. Es zahlt sich aus, dass das deutsche Arbeitskampf- und Tarifrecht stark konsensorientiert ist. 414

2. Formen des Streiks

Die Freiheit der Kampfmittelwahl hat zu einer **Vielzahl von Erscheinungsformen** des Streiks geführt. Mit der im Einzelnen gewählten Kampf-

⁶⁵² 29.9.2008 – 5 Sa 967/08, BB 2008, 2290.

⁶⁵³ 1.4.2008 – 34 Ca 2402/08 – nachdem es die Aktionen zunächst im einstweiligen Verfügungsverfahren untersagt hatte, ArbG Berlin 12.12.2007 – 34 Ca 20169/07; kritisch *Rieble* NZA 2008, 796.

⁶⁵⁴ 1 AZR 972/08, NZA 2009, 1347.

⁶⁵⁵ Aus der unübersehbaren Zahl kritischer Stellungnahmen seien nur genannt *Löwisch* NZA 2010, 209; *Krieger/Günther* NZA 2010, 20; *Säcker* NJW 2010, 1115 („Partisanenkampf“); *Rüthers* NZA 2010, 6 („bedenkliche Orientierungsschwäche“).

⁶⁵⁶ NJW 1955, 882.

⁶⁵⁷ NJW 1971, 1668.

⁶⁵⁸ So *Säcker* NJW 2010, 1115 unter Berufung auf die Rspr. des BGH, NJW 1978, 816 zur Sittenwidrigkeit verdeckter Arbeitskampfformen.

⁶⁵⁹ Hierzu FAZ vom 12.9.2009, 44.

form reagiert die Gewerkschaft auf die jeweils branchenspezifischen Produktionsverhältnisse.

• **Beteiligte:**

Gewerkschaftlicher Streik ↔ Wilder Streik.

• **Örtlicher/Fachlicher Umfang:**

Voll- oder Flächenstreik ↔ Teilstreik (zB Schwerpunktstreik).

Im ersten Fall werden alle Arbeitnehmer, für die später der angestrebte Tarifvertrag gelten soll, zur Streikteilnahme aufgerufen, im letzteren Fall nur ein Ausschnitt dieses Personenkreises.

• **Zeitlicher Umfang:**

Wechselstreiks (nach einem einheitlichen Streikplan immer andere Unternehmen, Betriebe oder Betriebsteile).

Sukzessivstreiks (Streik von verschiedenen Arbeitnehmer-Gruppen nacheinander)

Wellenstreiks (Arbeit wird immer wieder in mehr oder weniger großen Abständen niedergelegt).⁶⁶⁰

• **Dienst nach Vorschrift:**

Hier wird der Arbeitskampfdruck nicht durch die vollständige Arbeitsniederlegung, sondern durch die Art der Arbeitsleistung ausgeübt: Übertrieben gründliche Einhaltung bestehender Vorschriften, bewusstes Langsamarbeiten, Verweigerung jeglicher Überstunden.

• **Zeitpunkt des Streiks:**

Warnstreik ↔ Erzwingungsstreik

• **Streikadressat:**

Hauptstreik ↔ Sympathie- bzw. Solidaritätsstreik

3. Voraussetzungen eines rechtmäßigen Streiks

- 416 a) **Gewerkschaftliche Organisationen.** Nach ständiger Rechtsprechung muss ein Streik, damit er rechtmäßig ist, durch eine tariffähige⁶⁶¹ Gewerkschaft organisiert sein. Der nicht gewerkschaftlich organisierte, sogenannte wilde Streik ist nach herrschender Auffassung rechtswidrig.⁶⁶²
- 417 Ein Streik, der von einer anlassbezogenen entstandenen Arbeitnehmergruppe (sogenannte **Ad-hoc-Koalition**) innerhalb eines Betriebs organisiert wurde, ist kein gewerkschaftlicher Streik. Die Arbeitsniederlegung ist

⁶⁶⁰ Wie die jüngere Rspr. zeigt, handelt es sich derzeit – zumindest im Bereich der Medien – um das präferierte Kampfmittel, BAG 23.10.1996 – 1 AZR 269/96, NZA 1997, 397; 15.12.1998 – 1 AZR 216/98 und 289/98, NZA 1999, 550.

⁶⁶¹ So sind Arbeitskampfmaßnahmen durch nicht tariffähige Arbeitnehmervereinigungen rechtswidrig, vgl. ArbG Berlin 7.10.2009 – 48 Ga 17643/09 (Aufruf zum Boykott durch „Freie Arbeiterinnen und Arbeiter Union Berlin“).

⁶⁶² BAG 20.12.1963 – 1 AZR 428/62, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 32; 7.6.1988 – 1 AZR 372/86, NJW 1989, 63; Zachert AuR 2001, 401 mwN.

nicht nach Art. 9 Abs. 3 GG privilegiert, sondern stellt eine Verletzung der Arbeitspflicht dar.

Was das Verfahren angeht, so ist ein Streik nur dann als gewerkschaftlicher Streik privilegiert, wenn der Arbeitsniederlegung ein gewerkschaftlicher **Streikaufruf** zugrunde liegt und der Streikbeschluss der Arbeitgeberseite, also dem bestreiktem Arbeitgeber und gegebenenfalls dem Verband, zusammen mit dem Streikziel **mitgeteilt** worden ist.⁶⁶³ Dabei wird das Streikziel ausschließlich nach der förmlichen Mitteilung der Gewerkschaft beurteilt. Verlautbarungen Beteiligter über tatsächliche Streikziele sollen unbeachtlich sein.⁶⁶⁴ An Form und Inhalt der Unterrichtung sind nach Ansicht des BAG keine hohen Anforderungen zu stellen; so reiche beispielsweise die Mitteilung per verteilttem Flugblatt aus.⁶⁶⁵

Für die Rechtmäßigkeit des Streiks kommt es nicht darauf an, ob der Streikbeschluss gewerkschaftsintern korrekt zustande gekommen ist. Es soll deshalb grundsätzlich nicht erforderlich sein, dass etwa eine nach der einzelnen Gewerkschaftssatzung⁶⁶⁶ vorgesehene **Urabstimmung** tatsächlich auch durchgeführt worden ist. Die Streikleitung soll sich in einem solchen Falle satzungswidrig verhalten, arbeitskampfwidrig dagegen nicht.⁶⁶⁷

Dem von vornherein gewerkschaftlich geführten Streik hat die Rechtsprechung im Wesentlichen den Streik gleichgesetzt, der zwar ohne Beteiligung der Gewerkschaft ausgebrochen ist, dann aber von ihr durch entsprechende Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber **übernommen** wurde. Durch diese Übernahme soll der Mangel der ursprünglich fehlenden gewerkschaftlichen Organisation rückwirkend geheilt werden.⁶⁶⁸

Mit Urteil vom 29. November 1983⁶⁶⁹ entschied das BAG, dass Arbeitnehmer, die sich an einem gewerkschaftlich geführten Streik beteiligen, **nicht** ohne weiteres darauf **vertrauen** dürfen, dass der Streik rechtmäßig

⁶⁶³ Zu den förmlichen Anforderungen an die Verlautbarung des Streikbefehls und der Mitteilung von dessen Aufhebung vgl. BAG 31.10.1995 – 1 AZR 217/95, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 140; 23.10.1996 – 1 AZR 269/96, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 146.

⁶⁶⁴ BAG 24.4.2007 – 1 AZR 252/06, BB 2007, 2235 (Kappenhagen/Lambrich).

⁶⁶⁵ BAG 19.6.2012 – 1 AZR 775/10, NZA 2012, 1372.

⁶⁶⁶ Nach den Arbeitskampfrichtlinien des selbst nicht kampfbefugten, weil nicht tarifwilligen DGB steht es den Mitgliedsgewerkschaften frei, ob sie in ihren Satzungen eine Urabstimmung als Voraussetzung für einen Streikaufruf vorsehen. Bei der IG Metall besteht ebenso wie bei ver.di eine Pflicht zur Urabstimmung. Andere Satzungen enthalten eine solche Bestimmung nicht.

⁶⁶⁷ BAG 17.12.1976 – 1 AZR 605/75, NJW 1977, 1079; 31.10.1995 – 1 AZR 217/95, NZA 1996, 389; zum ostdeutschen Metallstreik 2003: ArbG Dresden 14.1.2004 – 1 Ca 3081/03, nv (krkr.); *Gamillscheg* § 21 II 6 b) mwN; aA *Hanau/Adomeit*, Arbeitsrecht, Rn. 294; noch weitergehend *Hettlage* BB 2004, 714, der meint, ein Streik sei nur rechtmäßig, wenn sich die Mehrheit der in den betroffenen Betrieben tätigen Arbeitnehmer für einen Streik entscheidet.

⁶⁶⁸ BAG 20.12.1963 – 1 AZR 428/62 und 429/62, NJW 1964, 883.

⁶⁶⁹ BAG 29.11.1983 – 1 AZR 469/82, NJW 1984, 1371.

ist. Kommt es zu arbeitsrechtlichen Sanktionen, so muss geprüft werden, ob und inwieweit die Rechtswidrigkeit des Streiks, und damit der Arbeitsverweigerung, für den Arbeitnehmer erkennbar war.

422 Auch ein gewerkschaftlich organisierter Streik ist, soweit er im öffentlichen Raum durchgeführt wird, als **Versammlung** anzumelden (§ 14 VersG). Die verfassungsrechtliche Garantie der Tarifautonomie macht dies nicht entbehrlich. Zu widerhandlungen können mit Freiheitsentzug von bis zu einem Jahr oder Geldstrafe geahndet werden (§ 26 Nr. 2 VersG).⁶⁷⁰

423 **b) Einhaltung der Friedenspflicht.** Weitere Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit eines Streiks ist die Einhaltung der tarifvertraglichen Friedenspflicht. Diese Pflicht besteht während der Laufzeit eines Tarifvertrags als **schuldrechtliche Verpflichtung** der Tarifvertragsparteien, in dieser Zeit keine Arbeitskämpfe zu führen und die Mitglieder von Kampfaktionen abzuhalten.⁶⁷¹ Dabei kann man zwischen relativer und absoluter Friedenspflicht unterscheiden.

424 **aa) Relative Friedenspflicht.** (1) **Die relative Friedenspflicht als Bestandteil jedes Tarifvertrages.** Die relative Friedenspflicht⁶⁷² ist als ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung **Teil eines jeden Tarifvertrags**. Der Tarifvertrag ist für die in ihm festgelegten Regelungsbereiche nach dem Willen der tarifschließenden Parteien eine Friedensordnung auf Zeit.⁶⁷³ Während dieser Zeit soll der Tarifinhalt nicht in Frage gestellt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Tarifvertrag gar nicht zur Anwendung kommt, weil er durch einen anderen Tarifvertrag verdrängt wird.⁶⁷⁴ Sollen Arbeitsbedingungen verbessert werden, so muss zunächst der Fristablauf des Tarifvertrags abgewartet oder gekündigt werden.

425 Insbesondere ein Flächentarifvertrag ist damit ein **Vertrag zugunsten Dritter**, nämlich der verbandsangehörigen Arbeitgeber. Die daraus gewonnenen Rechtsicherheit stellt den Hauptvorteil für die Arbeitgeberseite dar. Möglich bleibt ein Arbeitskampf nur für andere, nicht in den geltenden Tarifverträgen geregelten Ziele. So soll zum Beispiel der Streik für einen Sozialtarifvertrag zulässig sein, wenn die angestrebten Ziele nicht in dem bestehenden wirksamen Manteltarifvertrag geregelt sind.⁶⁷⁵

426 Daraus folgt, dass die Friedenspflicht auch endet, wenn das Unternehmen aus dem Verband **austritt** oder in eine OT-Mitgliedschaft wechselt. Zwar bleibt die Bindung an den normativen Teil des Tarifvertrags gemäß § 3 Abs. 3 TVG bestehen. Es endet jedoch die Bindung an den schuld-

⁶⁷⁰ S. hierzu AG München 26.1.2009 – 845 Cs 113 Js 11159/08, NZA-RR 2009, 211 (rkr.), mwN; *Rieble* NZA 2009, 298.

⁶⁷¹ BAG 21.12.1982 – 1 AZR 411/80, NJW 1983, 1750.

⁶⁷² Hierzu zuletzt etwa BAG 18.2.2003 – 1 AZR 142/02, NZA 2003, 866.

⁶⁷³ Wiedemann/Wiedemann § 1 Rn. 867.

⁶⁷⁴ LAG Köln 12.12.2005 – 2 Ta 457/05, AuR 2006/30 (rkr.) (Unterlassungsverfügung gegen den Streikauftrag des aus der Tarifgemeinschaft zur Verhandlung des TVöD ausgeschiedenen Marburger Bundes).

⁶⁷⁵ LAG Berlin-Brandenburg 14.8.2012 – 22 SaGa 1131/12 (rkr.).